

2022

力成科技股份有限公司

人權盡職調查報告



目錄 Contents

前言	<u>3</u>
01 承諾及人權法規遵循	<u>4</u>
02 人權治理與訓練	<u>7</u>
03 落實人權盡職調查	<u>11</u>
04 結語	<u>16</u>



前言

力成科技為了善盡企業永續責任、實踐人權政策，訂定有人權盡職調查程序，透過人權議題風險辨識與評估，並設計風險減緩措施，以及進行改善及後續追蹤，有效降低人權風險的發生與衝擊影響，建構包容、平等與多元的友善職場環境。

01

承諾及人權 法規遵循

人權政策與承諾

力成科技承諾禁止奴役、童工、人口販運，及一切違反人權之強迫強制勞動及任何形式之不人道對待，認同並支持《聯合國世界人權宣言》、《聯合國工商企業與人權指導原則（UNGPs）》、國際勞工組織之各號公約（ILO Conventions）及《多國籍企業指導綱領（OECD）》等國際公認之人權規範與原則；力成科技亦遵循當地政府相關法令，並且透過加入「責任商業聯盟（Responsible Business Alliance, RBA）」及通過「SA8000 社會責任國際標準」之驗證稽核，定期檢視力成科技之人權政策、管理與實踐情況，以杜絕任何侵犯及違反人權的行為。

● 人權政策

政策	內容
 責任商業聯盟 (RBA) 行為準則政策	我們承諾： • 符合客戶及法令要求，維護員工人權 • 採取最高廉潔道德標準，作為從事商業經營及員工操守準則 • 確保工作環境及作業安全，以零災害為目標 • 落實綠色環保政策，以達永續經營 • 設計並執行符合法令及客戶要求之管理系統，減輕經營風險並持續改進
 勞工政策	• 不使用童工，不使用強迫、抵債或非自願的勞工 • 工作及休息時間符合勞基法規定 • 支付給員工的薪資福利符合所有適用的法令 • 公平對待與尊重每位員工，不以體罰、威脅、侮辱、虐待等不人道方式對待員工 • 提供平等的工作機會，不因種族、膚色、年齡、性別、性傾向、殘疾、國籍、懷孕、宗教、政治背景、社團成員、婚姻或其他法律規範等有所歧視 • 尊重員工言論自由及結社自由，保障員工不受報復及威脅 • 遵守當地適用之相關勞動法令、客戶規範，以及國際準則

政策	內容
 無使用衝突金屬政策	力成科技公司持續關注衝突礦物採購議題，避免直接或間接地資助受衝突影響地區的非法人團體，並致力要求上游原料及零組件供應商必須履行責任商業聯盟等規範。為確保金、鈹、錫、鎢及其他金屬來源非由剛果民主共和國（DRC）等受衝突影響和高風險地區（CAHRAs）之礦區開採，力成科技承諾如下： • 依據經濟合作暨發展組織（OECD）所發布的「受衝突影響地區和高風險地礦產供應鏈盡職調查指南」，展開盡職調查，並同等要求供應商與其上游供應商遵守 • 採用責任礦產倡議組織之 CMRT (Conflict Minerals Reporting Template)、EMRT (Extended Minerals Reporting Template) 調查表，並同時要求供應商承諾禁用來自受衝突影響和高風險地區之金屬 • 要求供應商須追蹤所供應產品的金屬來源，確認相關物料來自 RMAP 符合的冶煉與精煉廠，確保我們供應鏈之無衝突礦產 • 停止與可能存在風險去資助非法團體的供應商交易
 環境安全衛生能源政策	• 將環境、安全衛生與能源政策傳達予員工、客戶及相關團體 • 符合環境保護、安全衛生及能源相關法令規章及客戶之要求 • 工作者及其代表諮商及參與防止傷害、疾病、事故預防及損失控制 • 順應國際環境保護趨勢及組織處境，積極推動節能減廢活動 • 持續檢討與改進，提高安全衛生、環境及能源管理目標及整體績效 • 支持採購影響能源績效之產品與服務

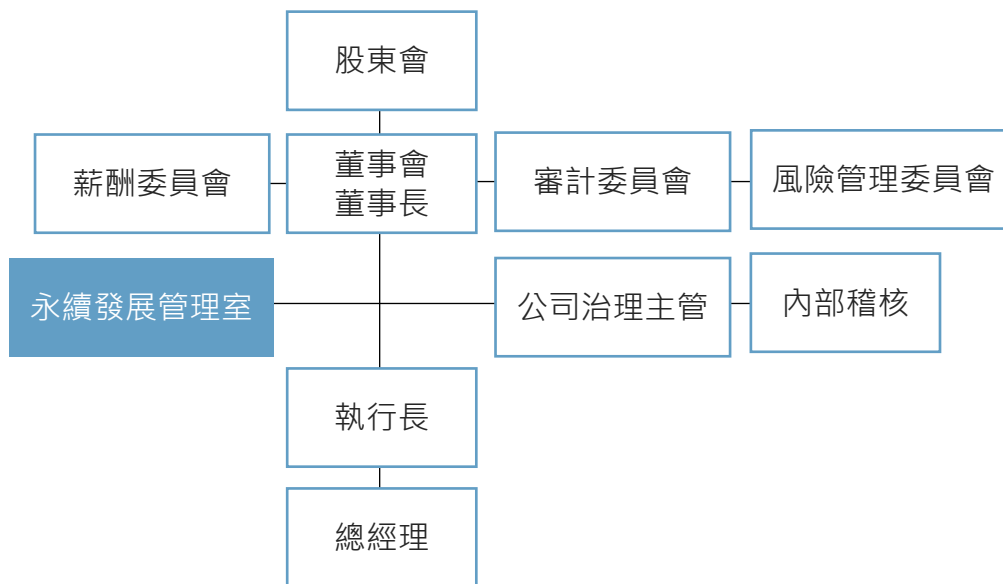
02

人權治理
與訓練

| 人權治理組織

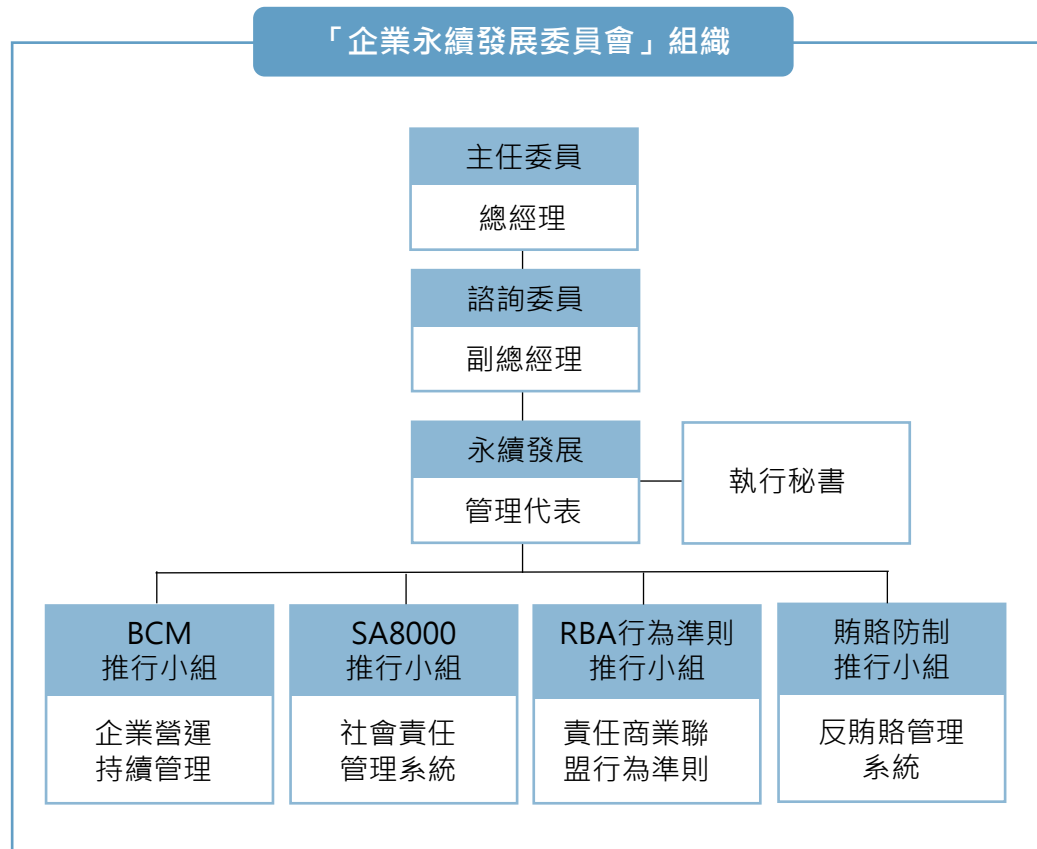
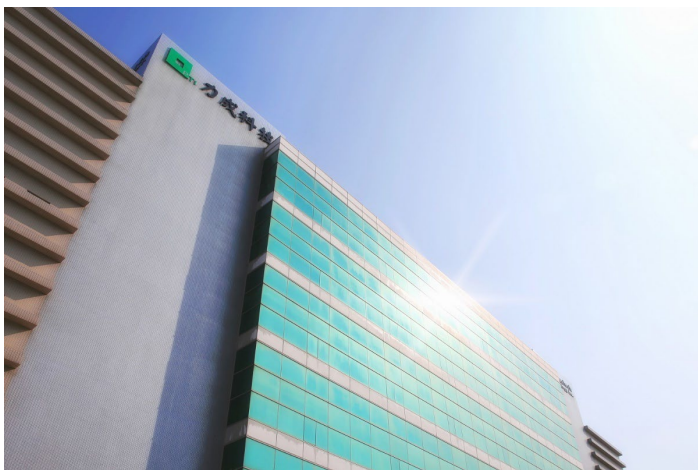
● 設置「永續發展管理室」為專職單位

因應營運過程中可能面臨的人權議題，力成科技設置「永續發展管理室」為專職單位，隸屬於董事會，負責企業永續發展與人權政策、制度研議或提出、執行相關管理方針及推動具體專案，並每年向董事會報告永續發展及人權策略與執行成效。



● 成立「企業永續發展委員會」

力成設立「企業永續發展委員會」下轄有「RBA (責任商業聯盟) 行為準則推行小組」、「SA8000 (社會責任管理系統) 推行小組」、「BCM (企業營運持續管理) 推行小組」及「賄賂防制推行小組」四個任務推行次委員會，協調執行各項永續發展計畫及人權管理與實踐，並確保企業永續發展政策與目標符合組織規劃。每季定期召開會議，檢視各類永續發展、社會責任人權管理等系統之執行落實度。



運行 RBA 行為準則、SA8000 人權管理雙軌機制

力成科技透過管理辦法的制定與內部稽核的執行，並以責任商業聯盟（Responsibility Business Alliance，簡稱 RBA）行為準則及 SA8000 社會責任國際標準為管理框架，對焦國際標準；每年定期實施各廠區的社會責任內部與外部稽核，並於每年度的管理審查會議中，審查與匯報相關績效指標的達成與改善，以確保落實履行人權保護，消除一切形式的剝削、歧視及不平等。

• 力成科技各廠區 RBA 行為準則評估狀況

	新埔廠 (1廠)	湖口廠 (2廠)	大同廠 (3A廠)	大同廠 (3C廠)	大同廠 (3D廠)	竹科一廠 (8廠)	文化一廠 (9廠)	新興廠 (10廠)	竹科二廠 (11廠A)
SAQ (2022)	●	●	●	●	●	●	●	●	●
VAP (2021)	200	-	-	-	-	200	200	200	-
VAP (2022)	-	200	200	200	200	-	-	-	196.5

註：• SAQ：Self Assessment Questionnaire VAP：Validated Assessment Program
 • SAQ 評鑑分數：滿分 100 ● 低風險 (≥85) ● 中風險 (≥65 and <85) ● 高風險 (<65)
 • VAP 分數：滿分 200 ● 2021 執行 ● 2022 執行

• 力成科技通過 SA8000 驗證廠區

	新埔廠 (1廠)	湖口廠 (2廠)	大同廠 (3A廠)	大同廠 (3C廠)	大同廠 (3D廠)	竹科一廠 (8廠)	文化一廠 (9廠)	新興廠 (10廠)	竹科二廠 (11廠A)
SA8000	●	●	●	●	●	●	●	●	●

註：每半年執行一次 SA8000 追蹤稽核；每三年執行換證稽核

| 每年度施行全員人權培訓，提升人權保護意識

為了提升同仁對於法令政策的認知，力成科技每年定期實施人權教育訓練，且設定為全體人員必修課程，藉此提升員工對人權意識的認知，形塑尊重人權的職場文化。

• 2022 年力成科技人權培訓課程

訓練課程名稱	總時數	人次
RBA 條文差異化介紹及 SA8000 介紹	10,118	19,958
人員管理法令介紹	402	402
新進員工一般教育訓練 (RBA 行為準則、員工從業道德規範、SA8000)	1,156	1,726
職場不法侵害介紹與風險評估	54	54
外籍勞工在台須知	1,408.5	2817
合計	13,138.5	24,957

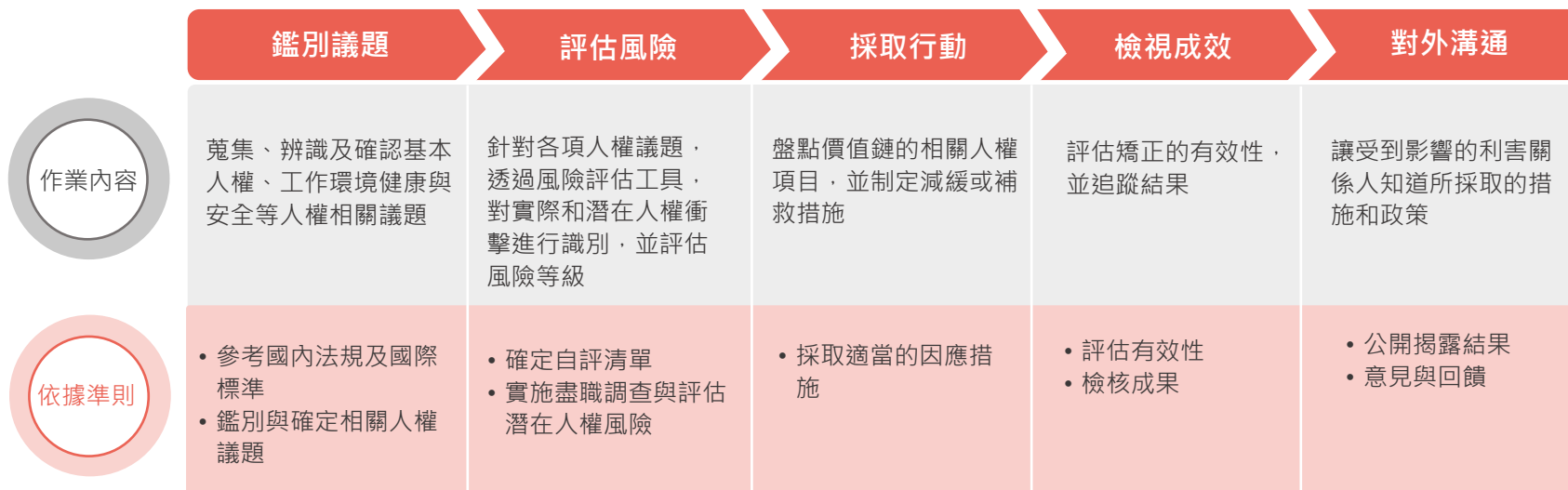


03

落實人權盡職調查

| 人權盡職調查流程

力成科技定期執行人權盡職調查，透過對潛在的人權議題進行鑑別、風險評估、採取行動、成效檢視及對外溝通等流程，以善盡人權維護之承諾與責任。



鑑別人權風險議題與評估風險

力成科技參考國內、外法規及國際標準要求蒐集人權相關議題，2022年鑑別出人權風險議題包括「童工」、「工時」、「歧視／騷擾」、「強迫勞動」、「移工人權」及「職業健康安全」等六項為主要人權風險議題；2022年度風險評估結果皆為低度等級。

人權風險議題	風險議題說明	風險評估工具	風險等級
童工	於錄用新進人員時未查核人員年紀是否有謊報而造成聘用到童工。	- RBA 行為準則自我評估問卷 - RBA 行為準則、SA8000 內部及外部稽核 - 年度不法侵害風險評估（註） - 年度勞工與道德風險評估 - 客戶 RBA 行為準則稽核 - 勞動法令遵循 - 員工訪談	低
工時	未遵守有關工時的相關法令規定，如：員工每連續工作六天未讓其休息一天、加班超過工時規定。		低
歧視／騷擾	員工遭受到任何威脅、虐待、剝削、歧視或性騷擾等行為。		低
強迫勞動	- 員工遭受強迫勞動之情事，如：受到強迫工作、限制行動、限制員工請假、強迫加班等要求。 - 暴力、恐嚇、威脅或者以非法限制人身自由的手段強迫員工勞動，如：受雇時繳納押金、扣留證件等。 - 衝突金屬議題。		低

人權風險議題	風險議題說明	風險評估工具	風險等級
移工人權	- 移工在招聘過程中被收取不合理費用。 - 扣押移工證件，限制自由。 - 強迫/抵債勞動。	- 移工之就業旅程地圖風險識別 (Journey Map) - 執行供應商 RBA 行為準則稽核 - 執行移工訪談	低
職業健康安全	員工於工作場所發生對健康的危害，使人員需要透過治療才得以完全或部分恢復健康。如：工傷、職業病、使用危害物質、在危險工作環境工作等。	- ISO 45001 稽核 - RBA 行為準則自我評估問卷 - RBA 行為準則、SA8000 內部及外部稽核 - 年度職場不法侵害風險評估 (註) - 客戶 RBA行為準則稽核 - 法令查核與遵循 - 員工健康檢查	低

註：「職場不法侵害風險評估」為避免公司員工因執行職務所遭遇的內部及外部職場暴力事件，訂定執行職務遭受不法侵害預防，以達防治及處置職場暴力措施，並明確宣示不容許各種肢體、言語、心理及性騷擾之職場暴力零容忍，以確保同仁身心健康之措施。

採取行動與檢視成效

針對人權風險因子，我們擬定了減緩與補救措施，並定期審視人權管控機制，評估相關措施改善的有效性，將人權盡職調查結果向管理階層報告，以有效管控。力成科技每年定期執行人權盡職調查作業，並藉以鑑別出潛在的風險及實質影響，作為人權議題持續改善的參考，並評估矯正後的成效，以有效落實人權維護於職場中。

對應風險 價值鏈	人權風險議題	減緩措施	補救措施
力成	工時	啟動工時管控機制，並定期發出工時預警通知	- 制定完善的公司政策及制度並落實遵循 - 做好生產排程規劃，合理任務安排；避免人力短缺情事發生，並增補足額人力 - 依法給予加班費及提供假勤以適時休息
	童工	制定作業規範，並落實遵循；制定招聘過程中的年齡核實程序，避免誤用	啟動童工誤用補救程序
	歧視 / 騷擾	完善內部申訴溝通管道，並施行相關之教育訓練	- 違反者採取適當的立即糾正，及給予合理的懲戒處理措施 - 對於申訴者給予適切的保護措施，避免申訴者遭受到報復或不公平的對待
	強迫勞動	- 制定作業規範，並落實遵循 - 確認供應商使用衝突金屬的風險	- 違反者採取適當的立即糾正 - 進行相關的觀念宣導與訓練
	職業健康安全	定期執行風險鑑別、實施母性關懷、員工協助方案、提供在職員工定期的健康檢查、實施作業環境監測及消除工作場所的危害因子等	- 提供即時的醫療與急救處置 - 提供必要的健康指導 - 提供必要的薪酬補償
	移工人權	制定作業規範，並落實遵循	- 違反者採取適當的立即糾正 - 進行人力仲介相關觀念的宣導與訓練

對應風險 價值鏈	人權風險議題	減緩措施	補救措施
供應商	工時 童工 歧視及騷擾 強迫勞動 職業健康安全	- 供應商年度宣導會議 - 要求供應商簽署行為準則聲明書，確保符合相關法令及 RBA 行為準則	稽核如有發現不符合事項，要求供應商限期改善；情節嚴重者將予以停止合作

對外溝通

力成科技建立公開、透明的意見反映管道，利害關係人可針對人權議題回饋意見或進行申訴，且可以在保密、不用擔心受到報復的情況下，表達意見或提問。人權治理相關資訊、報告，包括為預防或減輕風險而採取的行動，皆公開揭露在官網及永續報告書等開放的平台，以掌握利害關係人對於人權議題之需求與期待。



● 全方位溝通管道



04

結語

ESG 浪潮下，企業已被賦予日益增長的人權保障責任，力成科技透過年度定期人權風險盡職調查，致力於消除任何侵犯及違反人權的行為。

我們仍持續關注全球人權趨勢、國內外企業人權政策發展與經營環境變遷，據以檢討並改進，與利害關係人持續保持良性溝通與互動。





© 2023力成科技股份有限公司 版權所有